

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ

СТАХІВ О. О.,
аспірант кафедри публічного
та приватного права
(Університет митної служби
та фінансів)

УДК 342.9:[331.1.:316.334.3](477)
DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2023.4.48>

**СФЕРА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
ЯК ОБ'ЄКТ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

У статті визначені концептуальні підходи до визначення сутності соціально-трудових відносин, встановлено причини, що актуалізують необхідність їх вивчення в сучасних соціально-політичних умовах розвитку суспільства. Виокремлено та проаналізовано особливості сфери соціально-трудових відносин як об'єкту адміністративно-правового регулювання. Розглянуті чинники формування сфери соціально-трудових відносин, шляхи їх розвитку, напрями активізації функцій держави щодо приведення змісту цих відносин у відповідність з вимогами ринкової економіки. Обґрунтовано, що умовою і базою для ефективного функціонування системи адміністративно-правового регулювання сфери соціально-трудових відносин є її інформаційне забезпечення, яке повинне включати: достовірну інформацію про соціально-економічний розвиток країни; регулярну статистику зайнятості та соціальну статистику; спеціальні обстеження соціально-трудових відносин. Визначено, що під соціально-трудовими відносинами доцільно розуміти об'єктивно існуючі всі економічні, психологічні та юридичні взаємозв'язки і взаємозалежності окремих індивідів і соціальних груп за участю органів публічної адміністрації, які обумовлені трудовою діяльністю і спрямовані на регулювання якості сфери соціально-трудових відносин. Доведено необхідність підвищення демократизації сфери соціально-трудових відносин на основі оптимального співвідношення їх адміністративно-правового регулювання і саморегулювання, при якому забезпечуватиметься стабільність в країні, не допускатиметься надмірне соціальне навантаження на бізнес і буде підтримуватися позитивна динаміка показників рівня життя населення.

Ключові слова: адміністративно-правове регулювання, державна політика, об'єкт, соціальне партнерство, соціальний діалог, соціально-трудові відносини, сфера соціально-трудових відносин, трудові правовідносини

Stahiv O. O. The sphere of social and labor relations as an object of administrative and legal regulation

The article defines the conceptual approaches to the definition of the essence of social and labour relations, established the reasons that actualize the need for their study in modern socio-political conditions of the development of society. The essence of social and labour relations and the conceptual tools of their analysis are investigated. The sphere of social and labour relations is defined as a set of legal, organizational and financial and economic instruments and mechanisms aimed at ensuring the stability of society. In this context, the sphere of social and labour relations is



considered as a system of legislative, socio-economic and moral and psychological guarantees for people able-bodied age, means and events through which a decent standard of living is provided. Conceptual approaches to the methodology of administrative-legal regulation in the field of social and labour relations are determined, the content of the basic concepts in the science of public administration in the field of social and labour relations is indicated, the main directions of scientific research are substantiated. The principles of building a sphere of social and labour relations are considered. The institutional infrastructure of the sphere of social and labour relations is determined. The essence of the institutional infrastructure of the sphere of social and labour relations, which forms an institutional matrix of the state, the main models of social and labour relations and modern world trends in their development, the diversity of approaches used by developed countries in the formation and implementation of state policy on administrative-legal regulation in the field of administrative and legal regulation. social and labour relations. The world trends in the development of the sphere of social and labour relations were revealed. It is proved that for the development of the sphere of social and labour relations in modern Ukraine is characterized by inconsistency and cyclicity, dependence on low implementation of reforms in the political, economic, spiritual and social spheres. It is emphasized that the demographic burden on the able-bodied population is growing, there is a negative impact on most of the wages used, large volumes of shadow payments. The institutional matrix and the morphological model of the sphere of social and labour relations are substantiated. The institutional matrix and the morphological model of the sphere of social and labour relations are substantiated.

Key words: administrative and legal regulation, state policy, object, social partnership, social dialogue, social and labour relations, sphere of social and labour relations, labour relations

Постановка проблеми. Становлення і розвиток окремої сучасної соціально-політичної системи обумовлюється закладеними в її основі соціально-економічними відносинами, насамперед відносинами власності на знаряддя і засоби виробництва, організації, планування, координації виробничих процесів, переважна частина яких формуються та реалізуються у сфері праці. Особливістю сфери соціально-трудова відносин є наявність у ній третього суб'єкта, що виступає не лише законодавцем, суддею, а в окремих випадках, і стороною соціально-трудова спорів, гарантом певних соціальних прав і соціальної злагоди в державі. Тому саме держава виступає повноправним третім партнером, що приймає активну участь не лише в процесі відтворення працівника і його сім'ї, а й у забезпеченні соціального захисту окремої людини в кожному суспільстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні теоретичні аспекти адміністративно-правового регулювання сфери соціально-трудова відносин та визначення ролі органів публічної адміністрації в цьому процесі висвітлюють в своїх працях відомі вітчизняні вчені: В. Авер'янов, І. Арістова, Г. Атаманчук, О. Баїк, О. Бандурка, Ю. Битяк, М. Бліхар, В. Богуцький, Н. Бортник, Т. Василевська, М. Гарашук, Д. Голосніченко, І. Голосніченко, В. Гриньова, С. Гусаров, О. Дніпров, В. Зуй, Є. Додін, С. Ківалов, С. Ковалевська, М. Ковалів, Т. Коломоєць, В. Колпаков, Н. Лесько, І. Личенко, А. Мельник, М. Мельник, В. Ортинський, Н. Ортинська, У. Парпан, І. Пахомов, Л. Попова, І. Самсін, О. Сушинський, О. Хитра, Л. Чистоклетов, А. Школик та інших. Однак, незважаючи на значну кількість досліджень, багато питань, зокрема, виявлення проблем, які гальмують адміністративно-правового регулювання сфери соціально-трудова відносин в Україні в сучасних реаліях на фоні економічної та соціально-демографічної кризи, залишаються недостатньо вивченими, що потребує подальших досліджень та нових підходів у цій сфері науки.



Формування цілей. Метою статті є узагальнення науково-теоретичних підходів до визначення сутності та змісту сфери соціально-трудова відносин як об'єкту адміністративно-правового регулювання.

Виклад основного матеріалу. Дефініція «сфера соціально-трудова відносин» уведена до наукового обігу і стала активно використовуватись відносно нещодавно. Сьогодні потреба у дослідженні сфери соціально-трудова відносин зумовлена багатьма факторами. По-перше, відбулася зміна наукових і прикладних уявлень про роль людини в економічному розвитку суспільства [1, с. 134]. Сьогодні вона розглядається як багатогранний суб'єкт соціально-трудова відносин, створення необхідних умов для розвитку якого є завданням найвищої складності. По-друге, відбулося усвідомлення факту, що вирішення найважливіших завдань соціально-економічної реформи в Україні (мова йде про стабілізацію соціально-економічної і політичної ситуації в країні, становлення і розвиток виробництва принципово нового технологічного рівня, суттєве зниження рівня інфляції та підвищення життєвого рівня населення) стане можливим, у першу чергу, на основі встановлення співробітництва всіх сил суспільства у проведенні узгодженої політики щодо сфери соціально-трудова відносин, а також формування ефективної системи охорони та захисту інтересів всіх без виключення учасників соціально-трудова відносин [2, с. 89]. По-третє, існує нагальна потреба у проведенні повноцінної інтеграції економіки України до світового господарства, що потребує досягнення певного рівня розвитку соціально-трудова відносин, а також вироблення відповідного механізму їх ефективного регулювання шляхом встановлення відповідності національної сфери соціально-трудова відносин європейським та світовим стандартам [3, с. 68]. Поступове усвідомлення суспільством значення факторів загострює увагу на вивченні проблем сфери соціально-трудова відносин, а в подальшому повинно трансформуватись у загальнодержавну та регіональні програми діяльності щодо формування національної моделі сфери соціально-трудова відносин. А відправним моментом такої діяльності повинно стати визначення змісту і сутності цієї сфери.

Сьогодні існує одразу декілька напрямків наукових досліджень сфери соціально-трудова відносини як об'єкту адміністративно-правового регулювання. Зокрема, О. О. Петрашак та А. В. Кобринський визначають соціально-трудова відносини як такі, що характеризують економічні, психологічні і правові аспекти взаємозв'язків індивідуумів і соціальних груп у процесах, обумовлених трудовою діяльністю [4, с. 65]. Дане твердження слід визнати вдалим, але нам воно видається не достатньо повним, оскільки воно не враховує повною мірою об'єктивного характеру існування сфери соціально-трудова відносин та результатів її функціонування. Адже, соціально-трудова відносини існують незалежно від нашого знання про і від того, бажаємо ми їх існування чи не бажаємо. У той же час, безперечним залишається факт обумовленості цих відносин саме трудовою діяльністю, але, в свою чергу, соціально-трудова відносини справляють і зворотній вплив на процеси праці і формують ситуацію взаємозалежності працівників. На думку О. М. Лаушкіна, соціально-трудова відносини – це об'єктивно існуючий взаємозв'язок і взаємозалежність суб'єктів цих відносин у процесі праці, які спрямовані на регулювання якості трудового життя [5, с. 14]. А за висновками М. В. Семикіна і Т. О. Беяка, соціально-трудова відносини є комплексом взаємовідносин між їхніми сторонами – найманими працівниками і роботодавцями, суб'єктами і органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення високого рівня і якості життя особистості, колективів та суспільства в цілому [6, с. 14-15].

Ретельний аналіз наведених вище теоретичних підходів дає підстави зробити висновок про те, що під соціально-трудова відносинами доцільно розуміти об'єктивно існуючі всі економічні, психологічні та юридичні взаємозв'язки і взаємозалежності окремих індивідів і соціальних груп за участю органів публічної адміністрації, які обумовлені трудовою діяльністю і спрямовані на регулювання якості сфери соціально-трудова відносин. А предмет соціально-трудова відносин становлять умови праці в широкому розумінні як сукупність



виробничих, трудових і соціально-психологічних факторів, під впливом яких здійснюється трудова діяльність людини. Соціально-трудова відносина, таким чином, визначають, по суті, умови відтворення трудового потенціалу.

Сфера ж соціально-трудова відносина виявляється у виникненні протиріч і забезпеченні взаєморозуміння та узгодження інтересів окремих учасників трудової діяльності в процесі їх подолання. Це безпосередньо виражається в принципах і формах подолання протиріч між сторонами соціального діалогу і захисту інтересів працівників, а отже, у формуванні державної соціальної політики та механізму її реалізації. З урахуванням цього сферу соціально-трудова відносина слід розглядати як елемент соціальної структури країни та її соціальної політики [7, с. 218]. При цьому сфера соціально-трудова відносина виконують подвійну функцію в суспільстві. З одного боку, вона віддзеркалює соціальну політику держави, покликана формувати засади соціального благополуччя суспільства (знижувати і пом'якшувати соціальні протиріччя, забезпечувати відповідний рівень життя населення, що сприятиме зниженню рівня соціальної напруженості, а з іншого – сфера соціально-трудова відносина виконує роль своєрідного важеля реалізуючи конкретну соціальну мету та стандарти [8, с. 83]. Реалізація принципів і досягнення мети соціальної держави стає неможливою без формування такого типу і моделі сфери соціально-трудова відносина, яка була б адекватною рівню соціально-економічного розвитку і характеризувалася б достатньо високим рівнем демократизації та відповідності міжнародним стандартам.

Таким чином, актуальність комплексного вивчення сфери соціально-трудова відносина не викликає сумніву. У сучасних умовах людині відводиться провідна роль в економічному розвитку. Більш конкретний прояв це знайшло у формуванні концепції людського капіталу, що проголосила головним чинником відтворення не накопичення матеріальних благ, а знання і досвід, вміння, здоров'я, рівень інтелектуального і фізичного розвитку та ряд інших показників якості життя людей, що забезпечують ефективне виконання ними виробничих функцій [9, с. 145].

Природа та сутність сфери соціально-трудова відносина виявляється в якості життя всіх членів суспільства та вимірюється цілою системою економічних і соціальних параметрів, і, перш за все, показниками розподілу національного продукту. Формування сфери соціально-трудова відносина є складним процесом, що відбувається під впливом різних чинників, серед яких слід виокремити наступні. По-перше, сфера соціально-трудова відносина завжди є результатом попереднього розвитку суспільства – результатом історичних, культурних, політичних та інших факторів, що визначають вихідну базу для формування і розвитку цієї сфери на всіх фазах історичного розвитку суспільства. Тому процес розвитку сфери соціально-трудова відносина завжди означає переоцінку та відбір тих її елементів, які підлягають збереженню від попередньої соціально-економічної системи або їх повної заміни. По-друге, вирішальний вплив на зміст і характер сфери соціально-трудова відносина роблять домінуючі економічні відносина і форми власності на засоби виробництва. По-третє, головним чинником, що визначає зміст сфери соціально-трудова відносина, завжди є рівень економічного розвитку країни. Чим вище рівень та темпи економічного розвитку, тим ширше та економічна база і ті сукупні доходи які стають предметом розподілу між роботодавцями та найманими працівниками [10, с. 124]. По-четверте, сфера соціально-трудова відносина завжди відображає рівень соціального розвитку, який характеризується традиційними для конкретного суспільства соціальними гарантіями та рівнем соціального захисту працівників. По-п'яте, абсолютно самостійне значення для формування сфери соціально-трудова відносина має місце соціальної складової в системі функцій здійснюваних державою. Соціально орієнтована держава неможлива без активної соціальної політики, що дозволяє спрямовувати результати економічного зростання на благо всього населення і без законодавчого закріплення соціальних гарантій. По-шосте, поряд із внутрішніми факторами вплив на формування сфери соціально-трудова відносина здійснюють і зовнішні чинники, які можна розділити на дві групи. З одного боку – це вплив країн з високим рівнем розвитку сфери соціально-трудова відносина та соціального



захисту як еталонів соціального розвитку [11, с. 46-47], а з іншого – не можна не врахувати і процеси глобалізації економіки.

Нове тисячоліття в західному світі ознаменувалося переходом від індустріального до соціально орієнтованого постіндустріального суспільства, в якому соціальна політика набуває дещо іншої спрямованості і покликана вирішувати нові задачі. На думку багатьох зарубіжних дослідників, вона спрямована на гарантування життєзабезпечення всіх членів суспільства, спрямування позитивного впливу інновацій на умови життя і праці, врахування нових реалій суспільного розвитку, пов'язаних з необхідністю визнання пріоритету людського фактора і більш повного врахування інтересів працівників і суспільства в цілому, усвідомлення цінності інтелектуального потенціалу [12, с. 162]. У той же час для соціальної політики початку XXI ст. характерною є орієнтація на міжнародні стандарти і тенденції розвитку сфери соціально-трудова відносин та їх адаптація до міжнародних вимог.

З урахуванням перерахованих вище факторів, що впливають на процес формування і розвитку сфери соціально-трудова відносин, слід підкреслити можливість двоякого шляху їх розвитку. З одного боку, еволюція форм соціально-трудова відносин у рамках відносно незмінних економічних відносин, а з іншого – радикальна трансформація соціально-трудова відносин, обумовлена зміною суспільного ладу.

Без сумніву, на формування сфери соціально-трудова відносин впливає спроможність кожного з партнерів соціального діалогу відстоювати власні інтереси [13, с. 88]. При цьому оперативність та ефективність соціального діалогу зумовлені, насамперед, наявністю сильних соціальних партнерів. Захист же прав трудящих, у свою чергу, залежить від сили авторитету і активності представників працівників у колективних переговорах в особі профспілок та їх об'єднань чи інших представників, що обираються найманими працівниками [14, с. 9]. Тому демократизація сфери соціально-трудова відносин не можлива без формування ефективних інститутів соціального діалогу, що дозволяють регулювати їх на двосторонній основі.

Ще однією особливістю процесів формування сфери соціально-трудова відносин є те, що вона перебуває під впливом ринкових і неринкових факторів. Ринкові елементи сфери соціально-трудова відносин – це ті результати функціонування ринкових відносин і ринку праці, які стихійно виявляються в рівнях зайнятості, середньої заробітної плати та безробіття на ринку праці. А неринкові елементи – це, перш за все, цілий ряд зобов'язань, прийнятих на себе державою, які відображаються в національному законодавстві і покликані пом'якшити соціальні наслідки функціонування стихійних ринкових сил [15, с. 140]. Тобто, вихідними передумовами і основою для формування сфери соціально-трудова відносин є, перш за все, визнані державою міжнародні нормативні акти, що встановлюють права і свободи людини у сфері праці.

Приведення змісту соціально-трудова відносин у відповідність зі специфікою ринкової економіки неможливе без активізації публічних функцій держави за такими основними напрямками: коригування чинного законодавства з метою посилення правового закріплення державних гарантій тих аспектів трудової діяльності, які стосуються відтворення умов життєзабезпечення працівників, реалізації на практиці у відповідності з чинним законодавством мінімального рівня соціальних гарантій та соціального захисту, адекватних вимогам цивілізованих соціально орієнтованих держав і міжнародних норм; вдосконалення законодавства про працю в напрямі захисту працівників від стихійних проявів функціонування ринку праці та запобігання їх негативного впливу на суспільство, досягнення його соціальної стабільності [16, с. 328]; розробка та реалізація довгострокової державної політики, спрямованої на забезпечення балансу інтересів соціальних партнерів і підтримку справедливого компромісу як однієї з умов забезпечення соціальної стабільності в країні і високого рівня якості життя; формування механізму, що гарантує поступове підвищення рівня ефективності соціального захисту.

Необхідною умовою і базою для ефективного функціонування системи адміністративно-правового регулювання сфери соціально-трудова відносин є її інформаційне



забезпечення, яке повинне включати: по-перше, достовірну інформацію про соціально-економічний розвиток країни, що допомагає роботодавцям раціональніше планувати інвестиції, розширювати бізнес і створювати нові робочі місця [17, с. 401]; по-друге, регулярну статистику зайнятості, що дозволяє визначити основні напрямки політики держави і здатну оцінити наслідки впливу конкретних нормативно-правових актів на зайнятість і рівень життя населення [18, с. 43]; по-третє, формування соціальної статистики, здатної оцінити соціальні наслідки реалізації політики в галузі забезпечення умов і охорони праці, оплати та стимулювання праці, а також соціального захисту працівників; по-четверте, проведення спеціальних обстежень соціально-трудових відносин з метою виявлення правових та економічних аспектів, що вимагають застосування спеціальних заходів і рішень з боку держави.

Метою ж адміністративно-правового регулювання сфери соціально-трудових відносин є демократизація соціально-трудових відносин, що розглядається як ознака цивілізованості та соціальної орієнтації держави, інструмент стабільності в суспільстві. Високий рівень демократизації соціально-трудових відносин означає наявність наступних чинників: зрілість і повнота національного законодавства про працю та його відповідність нормам, закріпленим міжнародними конвенціями [19, с. 111]; досягнення такого рівня соціально-трудових відносин, за якого переважна частка трудових проблем вирішувалася б шляхом двостороннього діалогу без втручання держави, але в рамках чинного національного законодавства [20, с. 25]; мінімізація трудових проблем, що вимагають втручання держави як третьої зовнішньої сили та ефективне вирішення яких пов'язане з формуванням дієвих інститутів ринкової економіки, об'єднаних загальними цілями збереження та підтримання соціального миру.

Пряме втручання у сферу соціально-трудових відносин є однією з функцій публічного управління, здійснення якої пов'язане з витратами бюджетних фінансових ресурсів. Тому, чим вище рівень демократизації сфери соціально-трудових відносин в країні і чим менше безпосереднє втручання держави в цю сферу, тим менше потрібно державних коштів для фінансування такої діяльності. Зрозуміло, що на кожній стадії соціально-політичного розвитку, і особливо в перехідний період, принципового значення набуває пошук такого оптимального співвідношення адміністративно-правового регулювання і саморегулювання сфери соціально-трудових відносин, при якому забезпечуватиметься стабільність в країні, не допускати надмірне соціальне навантаження на бізнес і буде підтримуватися позитивна динаміка показників рівня життя населення.

Висновки. Таким чином, сфера соціально-трудових відносин як об'єкт адміністративно-правового регулювання є комплексом взаємовідносин між сторонами соціально-трудових відносин – найманими працівниками і роботодавцями, суб'єктами і органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення високого рівня і якості життя особистості, колективів та суспільства в цілому. Крім того, комплексний аналіз сфери соціально-трудових відносин в Україні та їх адміністративно-правового регулювання передбачає не лише дослідження національних аспектів її розвитку, але і всебічний аналіз міжнародних чинників впливу. Це означає розгляд сформованої сфери соціально-трудових відносин та міжнародних систем захисту прав і свобод людини, заснованих на документах Організації Об'єднаних Націй, Європейської конвенції про права людини, Європейської соціальної хартії та діяльності спеціальної міжнародної організації з захисту прав трудящих, створеної на основі трипартизму – Міжнародної організації праці.

Список використаних джерел:

1. Голопич Т. П., Голопич І. М. Правові аспекти соціального регулятора до говірних відносин у трудовому праві України. *Право і Безпека*. 2021. № 1. С. 130–138.
2. Рудик О. А. Методичний інструментарій механізму регулювання соціально-трудових відносин у підвищенні якості життя населення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. Вип. 28(2). С. 87-91.



3. Силенко Н. М. Соціальне партнерство в системі соціально-трудових відносин: міжнародний та вітчизняний досвід. *Молодий вчений*. 2020. № 4(1). С. 66-69.
4. Петрашак О. О., Кобринський А. В. Оцінка ефективності управління соціально-трудовими відносинами в Україні. *Економічний аналіз*. 2018. Т. 28, № 3. С. 62-70.
5. Лаушкін О. М. Розвиток теоретико-методологічних засад дослідження соціально-трудових відносин у теорії неінституціоналізму. *Економічний аналіз*. 2014. Т. 17, № 1. С. 13-17.
6. Семикіна М. В., Беляк Т. О. Якість людського капіталу і корпоративна культура: аспекти взаємозв'язку в системі соціально-трудових відносин. *Збірник наукових праць Національного університету кораблебудування*. 2015. № 3. С. 118-125.
7. Назаренко О. М. Основні принципи та проблеми державного регулювання соціально-трудових відносин в Україні. *Актуальні проблеми державного управління*. 2016. № 2. С. 216-222.
8. Поплавська О. М. Договірне регулювання соціально-трудових відносин: проблеми, побудова нової моделі в умовах розвитку цифрової економіки. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент*. 2018. Вип. 31. С. 81-84.
9. Слівінська Н. Актуальні проблеми функціонування соціально-трудових відносин в регіоні. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2017. Вип. 22. С. 143-148.
10. Матвейчук Л. О. Державне регулювання соціально-трудових відносин за умов розвитку інформаційного суспільства в Україні. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія : Державне управління*. 2018. № 1. С. 122-129.
11. Пеньковський С. В. Механізми державного регулювання соціально-трудових відносин на підприємствах України. *Молодий вчений*. 2015. № 6(2). С. 46-49.
12. Руденко О. М. Трансформація соціально-трудових відносин в контексті суспільного розвитку: теоретико-методологічний аспект. *Інноваційна економіка*. 2015. № 2. С. 160-164.
13. Згалат-Лозинська Л. О. Напрями подолання кризи системи соціально-трудових відносин в Україні. *Економіка та право*. 2017. № 1. С. 87-91.
14. Львова Я. Я. Процес гуманізації соціально-трудових відносин у суспільстві. *Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка*. 2017. Т. 22, Вип. 3. С. 8-11.
15. Остапенко Л. О. Соціальний діалог як інструмент регулювання соціально-трудових відносин в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2017. Вип. 44(1). С. 139-141.
16. Братниченко Т. М. Поняття та механізм індивідуально-договірної регулювання соціально-трудових відносин. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2008. Вип. 41. С. 326-331.
17. Сичова В. В. Особливості соціального діалогу як складової державного управління соціально-трудовими відносинами в умовах постіндустріального суспільства. *Актуальні проблеми державного управління*. 2013. № 1. С. 399-406.
18. Фоміна О. О. Теоретичні основи формування системи регулювання соціально-трудових відносин на засадах відповідальності. *Бізнес Інформ*. 2017. № 3. С. 41-45.
19. Максименко Н. Адміністративно-правове регулювання соціально-трудових відносин: міжнародний досвід управління. *Наукові записки [Кіровоградського державного університету імені Володимира Винниченка. Серія : Право*. 2017. Вип. 1. С. 109-115.
20. Фоміна О., Проданова Л. Соціально-трудові відносини в ринковій системі. *Торгівля і ринок України*. 2015. Вип. 38. С. 21-30.

